

**PENGARUH KEPUASAN KERJA INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA
EKSTRINSIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA TENAGA
KESEHATAN RS PRIMA MEDIKA PEMALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Brenda Dyah Yunandita

NPM : 16 03 22891

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN RS PRIMA MEDIKA PEMALANG

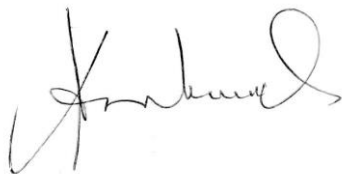
Disusun Oleh:

Brenda Dyah Yunandita

NPM: 16 03 22891

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



M. Parnawa Putranta. MBA., Ph.D.

16 November 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 023/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu, 16 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | (Ketua Penguji) |
| 2. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Anggota) |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Brenda Dyah Yunandita
NPM : 160322891

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Brenda Dyah Yunandita telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA
EKSTRINSIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA TENAGA
KESEHATAN RS PRIMA MEDIKA PEMALANG**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruh skripsi ini, maka gelar dan ijazah saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan ke Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 November 2020

Yang menyatakan



Brenda Dyah Yunandita

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih, berkat dan penyertaan-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Kerja pada Tenaga Kesehatan RS Prima Medika Pematang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberi semangat, doa, motivasi, bantuan serta dukungan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberikan berkat yang berlimpah, kekuatan dan kesabaran, serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak M. Parnawa Putranta. MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu untuk pendampingan, masukan dan pengarahan.
4. Segenap jajaran dosen dan staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah memberikan ilmu dan pelayanan selama menempuh pendidikan.

5. Terimakasih untuk kedua orangtua, Bapak, Ibu, Eyang, Brian atas doa, dukungan, dan kasih sayang dari awal masa studi hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Untuk Mas Dhika, Beatriks, Aurelia Laras, Sthevani, Dita, Yoel, Lisa, Safira, dan Dian Putri terimakasih atas doa, semangat, motivasi dan dukungannya setiap hari selama menempuh kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk teman seperbimbingan dan seperjuangan skripsi, Dita, Lilianti dan Elisabeth Ria, terimakasih atas masukan, motivasi, dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Kak Rivona yang telah mengajari serta memberikan pengarahan kepada penulis sejak awal kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberi masukan, kritik dan dukungan yang membangun.
9. Tata, Yesi, Petris, Serly dan anggota Gerakan Pemuda GPIB Comal yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman PIPH HMPSM, Tessya, Erin, Raymond, Andro, Ezra, Ado, Maria, Stephen terimakasih karena selalu memberi semangat.
11. Responden karyawan RSUD Prima Medika yang telah menyempatkan waktunya untuk berpartisipasi dan memberikan dukungan pada penelitian ini.
12. Divisi PR HMPSM yang telah menjadi keluarga bagi penulis untuk berproses dalam organisasi, dan memberikan pengalaman kepada penulis.

13. Semua pihak yang tidak kalah penting tetapi tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih ada banyak kekurangan. Maka dari itu, segala saran serta kritik yang bersifat membangun dapat diterima bagi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dalam penelitian yang selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 16 November 2020

Penulis



Brenda Dyah Yunandita

MOTTO

Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu,
karena ada upah bagi usahamu!

2 Tawarikh 15 : 7

Dan apa saja yang kamu minta di dalam doa dengan penuh
kepercayaan, kamu akan menerimanya.

Matius 21 : 22

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
1.6. Sistematika Penulisan Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Keterlibatan Kerja.....	11
2.1.1. Definisi Keterlibatan Kerja	11
2.1.2. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	13

2.1.3. Manfaat Keterlibatan Kerja	15
2.2. Kepuasan Kerja	16
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	16
2.2.2. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan	18
2.2.3. Jenis – Jenis Kepuasan Kerja	20
2.3. Hasil Penelitian Terdahulu	22
2.4. Kerangka Pikir Penelitian.....	23
2.5. Pengembangan Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Konteks Penelitian.....	28
3.3. Ruang Lingkup Penelitian	28
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel.....	28
3.5. Sumber dan Jenis Data	29
3.6. Definisi Operasional	29
3.7. Instrumen Penelitian dan Pengukuran.....	30
3.7.1. Instrumen Penelitian.....	30
3.7.2. Metode Pengumpulan Data	31
3.7.3. Metode Pengukuran Data	31
3.8. Metode Pengujian Instrumen	32
3.8.1. Uji Validitas	32

3.8.2. Uji Reliabilitas.....	32
3.9. Metode Analisis Data	33
3.9.1. Analisis Deskriptif.....	33
3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)	34
3.9.4. Uji F.....	34
3.9.5. Uji t.....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Pengujian Instrumen.....	37
4.1.1. Uji Validitas	38
4.1.2. Uji Reliabilitas.....	40
4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Demografi Responden.....	40
4.3. Analisis Deskriptif Variabel.....	42
4.4. Pengujian Hipotesis	47
4.4.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi	48
4.4.2. Hasil Uji F	48
4.4.3. Hasil Uji t	49
4.5. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	53
5.1. Kesimpulan	53
5.2. Implikasi Manajerial	54
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	56
5.4. Saran.....	57

5.4.1. Bagi Penelitian Selanjutnya	57
5.4.2. Bagi RS Prima Medika Pematang	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja	23
--	----

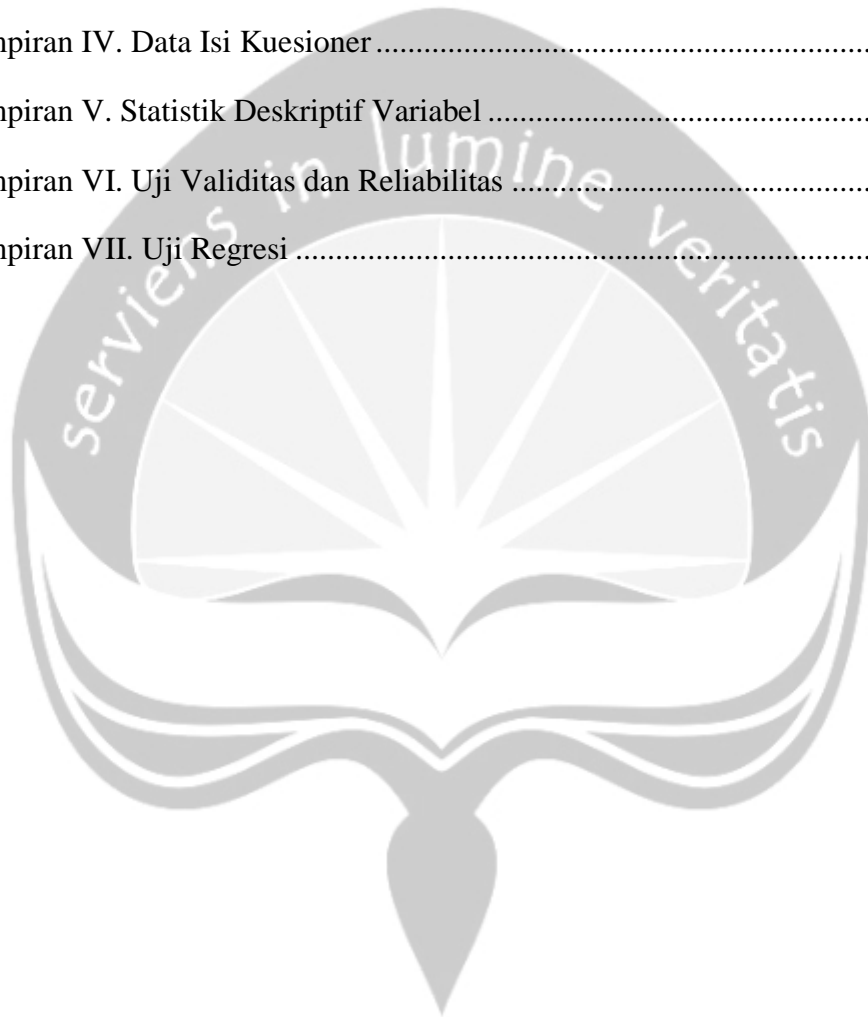


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ikhtisar Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1. Uji Validitas	39
Tabel 4.2. Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.3. Karakteristik Demografi Responden.....	41
Tabel 4.4. Kategori Kelas Interval	43
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Intrinsik	44
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Ekstrinsik	45
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja.....	46
Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Kerja	47
Tabel 4.9. Hasil Hipotesis Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Kerja	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Surat Penelitian Perusahaan	66
Lampiran II. Kuesioner	69
Lampiran III. Data Statistik Demografi Responden	76
Lampiran IV. Data Isi Kuesioner	81
Lampiran V. Statistik Deskriptif Variabel	94
Lampiran VI. Uji Validitas dan Reliabilitas	97
Lampiran VII. Uji Regresi	107



**PENGARUH KEPUASAN KERJA INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA
EKSTRINSIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA TENAGA
KESEHATAN RS PRIMA MEDIKA PEMALANG**

Brenda Dyah Yunandita

M. Parnawa Putranta. MBA., Ph.D

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui 113 kuesioner yang telah disebarakan pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara signifikan antara kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang.

Kata kunci: kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, keterlibatan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, teknologi seperti internet, komputer, dan alat - alat medis yang semakin berkembang dapat memberi kemudahan dalam segala hal termasuk bagi industri kesehatan untuk masyarakat. Industri kesehatan merupakan industri yang bergerak di bidang jasa yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat. Kesehatan merupakan hak asasi manusia, jadi setiap individu manusia memiliki hak yang sama dalam memperoleh pelayanan kesehatan. Objek utama dalam industri kesehatan adalah manusia yang sakit, hal ini membuat industri kesehatan berbeda dan unik dibandingkan dengan industri lainnya, sebab pelayanan yang diberikan berkaitan erat dengan kelangsungan hidup seseorang, salah satu contohnya adalah RS Prima Medika Pemalang. RS Prima Medika Pemalang adalah salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Pemalang, Jawa tengah. Menurut primamedikapemalang.co.id RS Prima Medika Pemalang didirikan oleh 7 dokter pada tanggal 19 Juli 2012 dan juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan asuransi, seperti BPJS Kesehatan, Jamkesda, Jasa Raharja, Prudensial dan masih banyak lagi.

Perkembangan dunia kesehatan khususnya rumah sakit di Indonesia menunjukkan peningkatan kompetisi yang semakin besar. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah rumah sakit di seluruh

Indonesia sebanyak 2.925 unit hingga akhir 2020. Hal ini merupakan tantangan bagi RS Prima Medika Pemalang dalam meningkatkan kualitas dan mutu pelayanannya kepada pasien. Manajemen rumah sakit memerlukan strategi supaya kualitas dan mutu pelayanannya tetap terjamin secara berkelanjutan. Strategi yang dapat dilakukan adalah dengan cara mengelola tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang secara maksimal, dengan harapan tenaga kesehatan dapat terlibat terhadap rumah sakit. Tenaga kesehatan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaik mereka, hal ini karena tenaga kesehatan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2010). Oleh karena itu, bila tenaga kesehatan sudah terlibat, maka akan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Keterlibatan kerja merupakan kondisi kerja positif yang meningkatkan kinerja organisasi (Sonnentag, 2003 dalam Yesim et al., 2017). Oleh sebab itu, karyawan yang terlibat akan berfokus pada tujuan serta nilai dari pekerjaan tersebut, bukan lagi kepada apa yang harus dikerjakan tetapi mengapa saya mengerjakan suatu pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu seperti milik Pieters, (2017), Garg et al., (2018), Harter et al., (2002) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

yang artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya. Keterlibatan kerja juga dapat memberi manfaat bagi karyawan secara individu dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan mengurangi niat mereka untuk pergi (Halbesleben & Wheeler, 2008) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat dimana orang menyukai pekerjaan mereka (Hirschfeld, 2000). Jika seseorang menikmati pekerjaannya, maka dapat dikatakan jika orang tersebut puas dalam melakukan pekerjaannya. Hirschfeld, (2000) juga menyatakan bahwa ada model dua faktor kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja intrinsik. Menurut Buitendach & De Witte, (2005), kepuasan kerja ekstrinsik mengacu untuk kepuasan dengan aspek yang tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja, sementara kepuasan kerja intrinsik mengacu pada kepuasan dengan tugas-tugas pekerjaan itu sendiri.

Dalam penelitian sebelumnya, Garg et al., (2018), meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja dengan responden sebanyak 148 manajer tingkat *hierarchical* di bank sektor swasta di India. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa para manajer yang bekerja di bank sektor swasta lebih puas dengan kepuasan kerja intrinsik daripada kepuasan kerja ekstrinsik dan juga menemukan bahwa ada hubungan positif antara

kepuasan Kerja dan keterlibatan kerja di antara manajer di berbagai tingkat hirarki bank sektor swasta di India.

RS Prima Medika Pemalang ini dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki visi rumah sakit dengan mengedepankan pelayanan prima dan salah satu misinya yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM, sarana dan prasarana, yang memiliki kaitan dengan kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja tenaga kesehatan yang dimiliki oleh RS Prima Medika Pemalang yang akan dibahas pada penelitian ini bahwa tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang yang merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan mau terlibat pula di dalam tempat kerja mereka. Selain itu, RS Prima Medika Pemalang ini dipilih sebagai objek karena merupakan salah satu rumah sakit umum swasta tipe C di Pemalang yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat didukung oleh layanan tenaga kesehatan serta fasilitas kesehatan yang baik pula, maka dalam penelitian ini juga akan dibahas bagaimana keterlibatan kerja tenaga kesehatan ini di RS Prima Medika Pemalang sehingga dapat memberikan pelayanan masyarakat yang baik.

Tenaga kesehatan yang meliputi perawat, ahli gizi, tenaga kefarmasian dan bidan di RS Prima Medika Pemalang ini diambil sebagai subyek penelitian karena mengenai pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan inilah yang berhadapan dan menangani langsung persoalan kesehatan pasien serta masyarakat. Berdasarkan UU No. 36 tahun 2014

pasal 1 ayat 1 tentang tenaga kesehatan, menyatakan bahwa tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Selain itu, tenaga kesehatan ini juga memiliki peran penting yaitu sebagai orang yang bekerja untuk membantu menyembuhkan pasien. RS Prima Medika Pemalang ini menganggap bahwa pasien adalah seseorang yang harus diberikan pelayanan secara profesional dan transparan sesuai dengan misi RS Prima Medika Pemalang. Dengan demikian, keterlibatan kerja tenaga kesehatannya perlu ditingkatkan dan dimaksimalkan demi mengembangkan kepuasan kerja tenaga kesehatannya di dalam rumah sakit baik kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsiknya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien dan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan dari latar belakang masalah ini, maka penelitian ini akan membahas pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja intrinsik terhadap keterlibatan kerja tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja tenaga kesehatan RS Prima Medika Pemalang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian ini dibuat supaya penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti.

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan komponen yang diperlukan dan bersifat bukan bersifat fisik. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai keterlibatan pribadi: kekuatan dan motivasi yang dialami ketika melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja (Bakker et al., 2008; Bakker et al., 2011; Wellins & Concelman, 2005). Menurut kesimpulan dari Schaufeli et al. (2002, 2006) menunjukkan bahwa, keterlibatan kerja memiliki tiga karakteristik, yaitu: dedikasi, penyerapan dan semangat. Sedangkan Gibbons (2006) berpendapat bahwa keterlibatan karyawan melibatkan asosiasi emosional dan intelektual seorang karyawan terhadap organisasi, supervisor, dan rekan kerjanya saat melakukan tugasnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan yang tergantung pada interaksi antara karyawan, karakteristik pribadi mereka, lingkungan kerja dan organisasi (Pinikahana & Happell, 2004). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang dapat diubah maupun dipengaruhi oleh interaksi antar karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja memiliki dua komponen yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Faktor-faktor seperti gaji, peluang promosi, tunjangan, kondisi kerja, cara kebijakan organisasi diterapkan dan rekan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang berdampak pada kepuasan kerja ekstrinsik. Faktor-faktor seperti pemanfaatan keterampilan, otonomi, umpan balik, variasi tugas dan makna yang melekat pada pekerjaan adalah faktor-faktor yang berdampak pada kepuasan kerja intrinsik (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

3. Tenaga Kesehatan RS Prima Medika Peralang

Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan RS Prima Medika Peralang khususnya bagi yang berprofesi sebagai perawat, bidan, ahli gizi, serta apoteker atau tenaga farmasi. Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2014 pasal 17, pengadaan tenaga kesehatan dilakukan melalui pendidikan tinggi bidang kesehatan dan diarahkan untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang bermutu sesuai dengan standar profesi dan standar pelayanan profesi. Tenaga kesehatan yang

digunakan dalam penelitian ini terbatas pada tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, dan tenaga gizi RS Prima Medika Pematang Sempu seperti yang disebutkan dalam UU No. 36 Tahun 2014 pasal 11 tentang pengelompokan tenaga kesehatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan adanya pengaruh dari kepuasan kerja intrinsik terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang Sempu.
2. Untuk menguji dan membuktikan adanya pengaruh dari kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang Sempu.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat dan menjadi bahan evaluasi untuk RS Prima Medika Pematang Sempu.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan maupun bahan referensi yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang mendukung penelitian ini, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

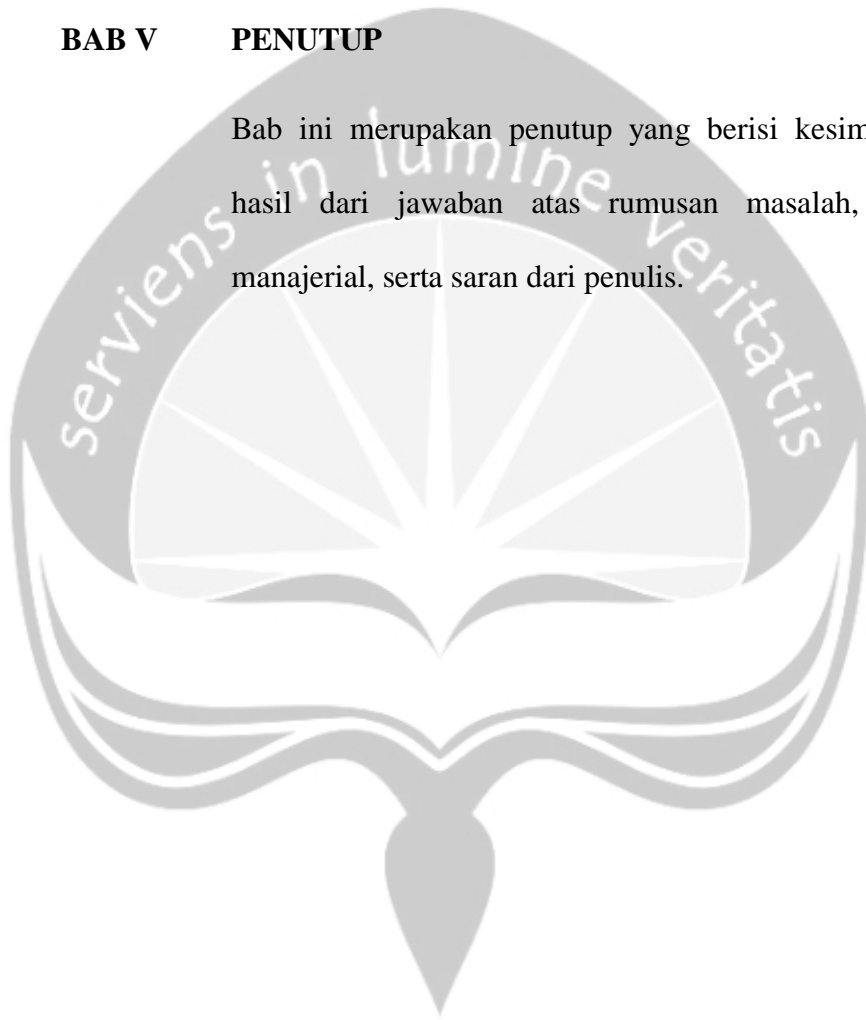
Bab ini berisi mengenai prosedur penelitian, alat analisis yang digunakan, lokasi penelitian, jenis data yang digunakan, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengukuran data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil analisis data dengan metode kuantitatif, pembahasan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian dengan temuan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan hasil dari jawaban atas rumusan masalah, implikasi manajerial, serta saran dari penulis.



BAB 5

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja. Pada bagian pertama menjelaskan mengenai implikasi manajerial, kemudian pada bagian ketiga menjabarkan keterbatasan dalam penelitian, serta pada bagian terakhir menjelaskan saran – saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh dari penelitian pada bab sebelumnya, dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata – rata hitung (*mean*) dari dimensi kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik menunjukkan bahwa karyawan tenaga medis RSU Prima Medika memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja pada RS Prima Medika Pematang. Dengan demikian, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
3. Berdasarkan analisis regresi berganda, kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja RS Prima Medika Pematang. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Perusahaan dalam bidang jasa, khususnya rumah sakit harus mampu berkembang dengan cara mengikuti serta memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Bagi perusahaan jasa, karyawan merupakan aset yang sangat penting. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan di dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, perusahaan harus mengerti serta memahami bagaimana karyawan dapat terlibat dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Perusahaan jasa seperti rumah sakit ini harus mampu mengedepankan pelayanan yang maksimal sehingga mutu pelayanan rumah sakit baik serta mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor misalnya seperti kepuasan kerja yang dapat membuat seorang karyawan loyal, mencintai pekerjaannya dan mau terlibat dengan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di RS Prima Medika Pematang yang memiliki banyak karyawan tenaga medis dimana pada akhir ini senantiasa memberikan pelayanannya meskipun di dalam situasi pandemi. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap keterlibatan kerja. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang.

Berdasarkan analisis deskriptif dari setiap variabel yang ada pada penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa nilai rata – rata (*mean*) dari variabel kepuasan kerja intrinsik memiliki total nilai yang tinggi sebesar 3.67, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja ekstrinsik memiliki total nilai rata – rata (*mean*) sebesar 3.62. Kemudian untuk variabel keterlibatan kerja memiliki total nilai rata – rata (*mean*) sebesar 3.66. Maka, RS Prima Medika Pematang Siang masih perlu meningkatkan kepuasan kerja ekstrinsik tenaga kesehatannya supaya dapat seimbang dengan kepuasan kerja intrinsik tenaga kesehatan yang ada agar tenaga kesehatan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan kerjanya di RS Prima Medika Pematang Siang.

Berdasarkan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang Siang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa nilai *standardized coefficients* (beta) pada kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik menunjukkan nilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruhnya positif. Kemudian dinyatakan signifikan ditunjukkan pada nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik kurang dari *level of significance* (α) yaitu sebesar 0.005. Maka dari itu, kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan secara individu maupun secara bersama – sama terhadap keterlibatan kerja tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang Siang.

RS Prima Medika Pematang diharapkan untuk memastikan tenaga kesehatan yang ada merasakan puas dalam pekerjaannya serta puas dengan apa yang diberikan oleh RS Prima Medika Pematang di dalam mereka bekerja. Dengan demikian, tenaga kesehatan tersebut dapat merasakan kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik yang sehingga memberikan pelayanan terbaiknya kepada pasien serta memiliki rasa keterlibatan kerja yang tinggi pula terhadap RS Prima Medika Pematang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, tetapi di dalam penelitian ini masih menemui beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu RS Prima Medika Pematang sehingga sampel yang diteliti hanya terbatas pada tenaga kesehatan RSU Prima Medika. Maka, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak dapat digunakan serta tidak berlaku secara umum pada perusahaan lain.
2. Keterbatasan lain dalam penelitian ini terkait dengan populasi dan sampel. Dimana responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai perawat, bidan, ahli gizi, dan apoteker.
3. Kemudian penelitian ini belum dapat diawasi secara penuh karena mengingat situasi serta kondisi di rumah sakit akibat adanya pandemi covid 19, sehingga dapat menimbulkan bias pada jawaban kuesioner.

5.4. Saran

5.4.1. Bagi Penelitian Berikutnya

Berdasarkan dari keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah populasi dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga hasil yang didapatkan akan lebih mendekati kepada kondisi yang sebenarnya. Kemudian pada penelitian sebelumnya diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan sampel yang didapat, sehingga semua sampel penelitian dapat terpenuhi. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dari item pernyataan yang ada di dalam kuesioner, sehingga responden akan lebih mudah memahami. Selain itu, saran bagi penelitian selanjutnya yaitu diharapkan untuk mendampingi responden secara langsung saat mengisi kuesioner sehingga responden dapat dengan mudah dalam memahami dalam menjawab kuesioner supaya hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

5.4.2. Bagi RS Prima Medika Pematang

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil *mean* pada item pernyataan sebagian besar memiliki hasil yang tinggi pada semua variabel. *Mean* pada kepuasan kerja intrinsik dengan total nilai 3.67 lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja ekstrinsik yang memiliki total

nilai 3.62. Artinya, kepuasan kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang ada pada setiap individu tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini memberi saran supaya RS Prima Medika Pematang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja ekstrinsik tenaga kesehatannya khususnya perawat, bidan, ahli gizi dan apoteker sebagai responden pada penelitian ini, misalnya seperti menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara sesama rekan tenaga kesehatan dan memberikan kebutuhan serta kenyamanan tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari – hari di RS Prima Medika Pematang. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja intrinsik maupun kepuasan kerja ekstrinsik supaya seimbang diantara tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang demi meningkatkan keterlibatan kerja tenaga kesehatan RS Prima Medika Pematang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., Ali, S., Qi, L. K., Zahoor, R., Tian, Z., Jiang, D., Snider, J. L., & Dai, T. (2018). Physiological and biochemical changes during drought and recovery periods at tillering and jointing stages in wheat (*Triticum aestivum* L.). *Scientific Reports*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-21441-7>
- Al-Asadi, Rami; Shahnawaz Muhammed; Abidi, Oualid; Dzenopoljac, Vladimir (2019). Impact of servant leadership on intrinsic and extrinsic job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*; Bradford Vol. 40, Iss. 4: 472-484. DOI:10.1108/LODJ-09-2018-0337
- Amarasena (2019). Does The Remuneration Impact Job Satisfaction Of Academic Faculty Members Of State Universities In Sri Lanka. *T S M.Economic and Social Development: Book of Proceedings*; Varazdin : 67-78. Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA). (Oct 17/Oct 18, 2019)
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74–88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Bougie, U.S.R. J. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. [VitalSource Bookshelf]. Retrieved from <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781119266846/>
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x
- Buitendach, J. H. (2005). *Job insecurity , extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal*. December 2014. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v36i2.625>
- Chatterjee, H. J. (2006). Phylogeny and biogeography of gibbons: A dispersal-vicariance analysis. *International Journal of Primatology*, 27(3), 699–712. <https://doi.org/10.1007/s10764-006-9044-1>
- Chhetri, S. B. (2017). Predictors and Outcomes of Employee Engagement: Empirical Study of Nepali Employees. *Journal of Business and Management Research*, 2(1–2), 14–32. <https://doi.org/10.3126/jbmr.v2i1-2.18149>
- Claudia, Meiske (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economy and Business : JIEB*; Yogyakarta Vol. 33, Iss. 1, (Jan 2018): 23-45.
- Coetzee, M., & Villiers, M. De. (2010). Sources of job stress , work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27–58.
- Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, Kementerian Kesehatan (2018). Diakses pada tanggal 4 Juni 2020 dari <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/fo/>

- Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. *Eur J Bus Soc Sci*, 1, 34–51.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbons, J., & Board, C. (2006). Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications. Conference Board. <https://books.google.co.id/books?id=2BWwAQAACAAJ>
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION: MODERATION BY PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN INDIA. *Verslas Teorija Ir Praktika*. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.790>
- Halbesleben, J., & Wheeler, A. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242–256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hirschfeld, R. (2000). Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference?

Educational and Psychological Measurement - EDUC PSYCHOL MEAS, 60, 255–270. <https://doi.org/10.1177/00131640021970493>

Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>

Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), a1317.

Jitendra Kumar Singh, Dr. Mini Jain (2013). A Study of Employees' Job Satisfaction And Its Impact On Their Performance. *Journal of Indian Research* (ISSN: 2321-4155) Vol.1, No.4, October-December, 2013, 105-111.

Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>

Karatepe, O. M., & DemİR, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2013-0008>

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Yogyakarta: Erlangga.

Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: Introduction*. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 1–9). Psychology Press.

Lepold, Angelika, Norbert Tanzer, Anita Bregenzer, and Paulino Jiménez. 2018. The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet

- Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15: 1362.
- Manalo, R. A., Castro, B., & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133–160. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Mekhum, W., & Jermstittiparsert, K. (2019). Effect of supervisor support, co-worker support and meaningful work on work engagement of pharmaceutical firms' employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2), 176–187. <https://doi.org/10.5530/srp.2019.2.26>
- Musarrat Shaheen, Farrah Zeba and Vaibhav Sekhar, Raveesh Krishnankutty (2018). Linking home–work interface, work engagement and psychological capital to customer advocacy. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing* Vol. 12 No. 2, 2019 pp. 268-287 © Emerald Publishing Limited 2398-5364 DOI 10.1108/JGOSS-08-2017-0033.
- Nina Pološki Vokić (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty – The interplay among the concepts. EFZG Working Paper Series.
- Olusegun Emmanuel Akinwale and Olusoji James George (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal* Vol. 14 No. 1, 2020 pp. 71-92.
- Pardasani, R., Sharma, R.R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: Lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 847–859. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0096>

- Pieters, W. (2017). *Job Satisfaction As a Predictor of Work Engagement of Banking Employees*. 6(2).
- Pinikahana, J., & Happell, B. (2004). Stress, burnout and job satisfaction in rural psychiatric nurses: A Victorian study. *Australian Journal of Rural Health*, 12(3), 120–125. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1854.2004.00572.x>
- Pongton, Pongpipat; Suntrayuth, Sid (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC Journal*; Bangkok Vol. 39, Iss. 3: 90-110.
- Rumah Sakit Prima Medika Pematang (2017). Diakses pada tanggal 5 Juni 2020, dari <https://primamedikapematang.co.id/>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., & González-Romá, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shaju, M. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile. 9(1), 117–130. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Sugiyono, P. (2019). Metodologi penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni V. Wiratna (2019) Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi.

- van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Viljevac, A., Cooper-Thomas, H., & Saks, A. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG*, 23, 1–18. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639542>
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, S., Petru, R., Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 140–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.002>
- Wellins, R. & J. Concelman. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.
- Yesim, Y. Z., A., R. B., & Andriana, R. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(3), 248–265. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2015-0036>
- Zeijen, M. E. L., Petrou, P., Bakker, A. B., & van Gelderen, B. R. (2020). Dyadic support exchange and work engagement: An episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 687–711. <https://doi.org/10.1111/joop.12311>





Nomor : 079/RSPM/DIR/X/2020
 Lampiran : -0-
 Hal : Balasan Permohonan
 Keterangan Kerja

Pemalang, 12 Oktober 2020

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
 Universitas Atma Jaya Yogyakarta
 Yogyakarta

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari saudara nomor : 1394/R/I tanggal 02 Oktober 2020. perihal pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi Oleh mahasiswi atas nama **Brenda Dyah Yunandita** dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan RSU Prima Medika Pemalang". Maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami. Waktu pengambilan data dapat dilakukan mulai tanggal 13 Oktober 2020.

Demikian surat balasan dari kami.

Direktur

 dr. Slamet Widodo
 NIK. 01.2014.009

Tembusan:

- Arsip



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
 Nomor: 031/RSPM/S.KET-DIR/XI/2020

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Slamet Widodo
 Jabatan : Direktur
 Alamat : Jl. Slamet Riyadi No. 321 Pemalang

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Brenda Dyah Yunandita
 NPM : 160322891
 Program Studi : Fakultas Bisnis dan Ekonomika
 Alamat : Gang Kenanga V RT. 04/05 Balutan, Purwoharjo Comal,
 Kab. Pemalang
 Sekolah/Univ. : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian di RSU Prima Medika Pemalang selama 10 (Sepuluh) hari, terhitung mulai tanggal 13 – 23 Oktober 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/Penelitian yang berjudul : **"Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan RSU Prima Medika Pemalang"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Pemalang, 20 November 2020


 Direktur
RS/PRIMA MEDIKA
 Jl. SLAMET RIYADI No. 321
 Telp. (0284) 324221-324208
 dr. Slamet Widodo
 NIK. 01.2014.009



Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

di tempat

Saya Brenda Dyah Yunandita mahasiswi S1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi saya mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Kerja pada tenaga kesehatan RS Prima Medika Peralang”.

Maka dari itu, saya mohon kesediaan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan menjadi responden di dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner secara jujur, sesuai dengan keadaan yang sebenar – benarnya dialami oleh Bapak/Ibu/Saudara/i. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat serta membantu bagi proses penelitian ini. Data yang diperoleh dalam pengisian kuesioner ini dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian serta partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Brenda Dyah Yunandita

BAGIAN PERTAMA

Petunjuk Pengisian

Isilah data berikut dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki
☐ Perempuan
2. Profesi : ☐ Dokter ☐ Ahli Gizi
☐ Bidan ☐ Lain – lain
☐ Perawat
3. Bagian dalam pekerjaan : ☐ Kedokteran ☐ Kefarmasian
☐ Keperawatan ☐ Lain – lain
☐ Kebidanan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ D III ☐ S2
☐ D IV / S1 ☐ S3
5. Usia : ☐ Kurang dari 25 tahun
☐ 25 sampai dengan < 35 tahun
☐ 35 sampai dengan < 55 tahun
☐ 55 tahun atau lebih.
6. Lama Bekerja : ☐ 2 sampai dengan < 4 tahun
☐ 4 sampai dengan < 6 tahun
☐ 6 tahun atau lebih
7. Status Pernikahan : ☐ Menikah
☐ Belum/Tidak Menikah

BAGIAN KEDUA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda cek list (✓) pada pilihan yang tersedia untuk pilihan jawaban Anda. Setiap item dari kuesioner ini memiliki lima jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju N : Netral SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju S : Setuju

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengalami kesibukan dalam pekerjaan saya sepanjang waktu.					
2	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja.					
3	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal – hal yang berbeda dari waktu ke waktu di dalam pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi "seseorang" di tempat kerja.					
5	Saya merasa, atasan saya memiliki cara yang sudah tepat dalam menangani bawahannya.					
6	Saya merasa bahwa atasan saya sudah berkompeten dalam mengambil suatu keputusan.					
7	Saya mampu melakukan suatu hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					

8	Saya merasa atasan saya memiliki cara yang tepat dalam menangani pekerjaannya.					
9	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan suatu hal yang baik untuk orang lain.					
10	Saya memiliki kesempatan untuk memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.					
11	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu yang dapat memanfaatkan kemampuan yang saya punya.					
12	Saya merasa bahwa kebijakan dari perusahaan dapat dipraktikkan dengan baik.					
13	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sebanding dengan gaji yang saya dapatkan.					
14	Saya memiliki peluang untuk dapat maju dan berkembang dalam pekerjaan ini.					
15	Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri di dalam pekerjaan.					
16	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
17	Kondisi di tempat kerja saya sudah baik.					

18	Saya memiliki cara untuk dapat akrab dengan rekan kerja saya satu sama lain.					
19	Saya mendapat pujian ketika saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.					
20	Kadang saya merasakan perasaan berhasil yang saya dapatkan dari pekerjaan.					

BAGIAN KETIGA

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bersemangat dan memiliki banyak energi saat berada di tempat kerja.					
2	Saya menemukan tujuan dan makna yang penuh dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya merasa waktu berlalu sangat cepat ketika saya sedang bekerja.					
4	Terkadang saya merasa kuat dan memiliki banyak tenaga di dalam melakukan pekerjaan saya.					
5	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya terkadang merasa lupa dengan lingkungan sekitar saya, ketika saya sedang bekerja.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan dapat menginspirasi saya.					

8	Saya merasa ingin bekerja, ketika saya bangun di pagi hari.					
9	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.					
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
11	Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
12	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.					
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.					
14	Saya dapat merasa terbawa suasana ketika saya bekerja.					
15	Dalam pekerjaan saya, secara mental saya merasa sangat ulet.					
16	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.					
17	Saya dapat selalu bertahan di dalam kondisi apapun di tempat kerja, bahkan disaat semua sesuatu yang saya lakukan tidak berjalan dengan baik.					

Terimakasih atas paartisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini.



1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Statistics

Jenis_Kelamin

N	Valid	98
	Missing	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	18	18.4	18.4	18.4
	Perempuan	80	81.6	81.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi

Statistics

Profesi

N	Valid	98
	Missing	0

Profesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ahli Gizi	4	4.1	4.1	4.1
	Bidan	18	18.4	18.4	22.4
	Lain - lain	19	19.4	19.4	41.8
	Perawat	57	58.2	58.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian dalam Pekerjaan

Statistics

Bagian_dalam_Pekerjaan

N	Valid	98
	Missing	0

Bagian_dalam_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kebidanan	18	18.4	18.4	18.4
	Kefarmasian	19	19.4	19.4	37.8
	Keperawatan	57	58.2	58.2	95.9
	Lain - Lain	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Statistics

Pendidikan_Terakhir

N	Valid	98
	Missing	0

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D III	53	54.1	54.1	54.1
	D IV / S1	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Statistics

Usia

N	Valid	98
	Missing	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 sampai dengan < 35 tahun	67	68.4	68.4	68.4
35 sampai dengan < 55 tahun	6	6.1	6.1	74.5
Kurang dari 25 tahun	25	25.5	25.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Statistics

Lama_Bekerja

N	Valid	98
	Missing	0

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 sampai dengan < 4 tahun	61	62.2	62.2	62.2
4 sampai dengan < 6 tahun	24	24.5	24.5	86.7
6 tahun atau lebih	13	13.3	13.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Statistics

Status_Pernikahan

N	Valid	98
	Missing	0

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum / Tidak Menikah	41	41.8	41.8	41.8
	Menikah	57	58.2	58.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	





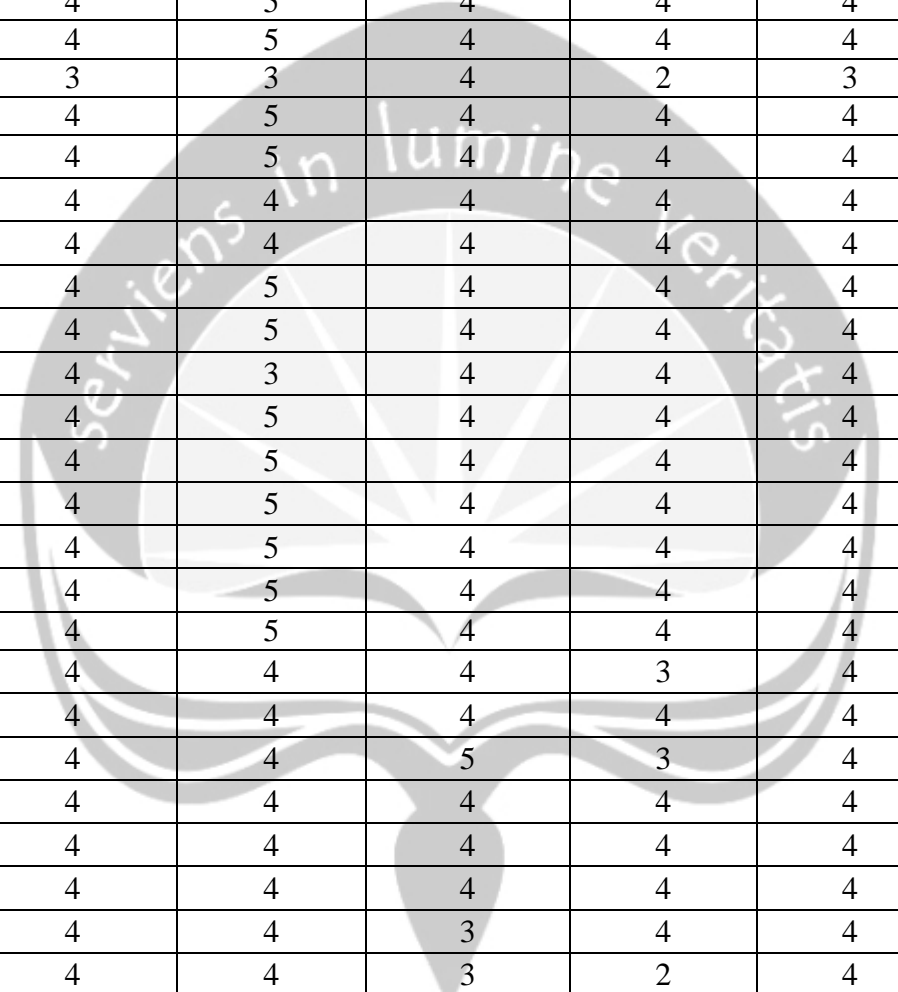
1. Kepuasan Kerja Intrinsik

NO	KKI 1	KKI 2	KKI 3	KKI 4	KKI 7	KKI 8	KKI 9	KKI 10	KKI 11	KKI 15	KKI1 16	KKI 20
1	4	4	2	3	2	3	5	5	5	4	4	4
2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
7	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
10	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
12	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
14	5	2	4	5	1	2	5	4	4	1	4	2
15	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
16	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4
17	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	5	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	1	2	2	4	5	4	4	4	4	2	4
21	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
22	5	2	2	5	4	4	5	5	5	2	2	4
23	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4

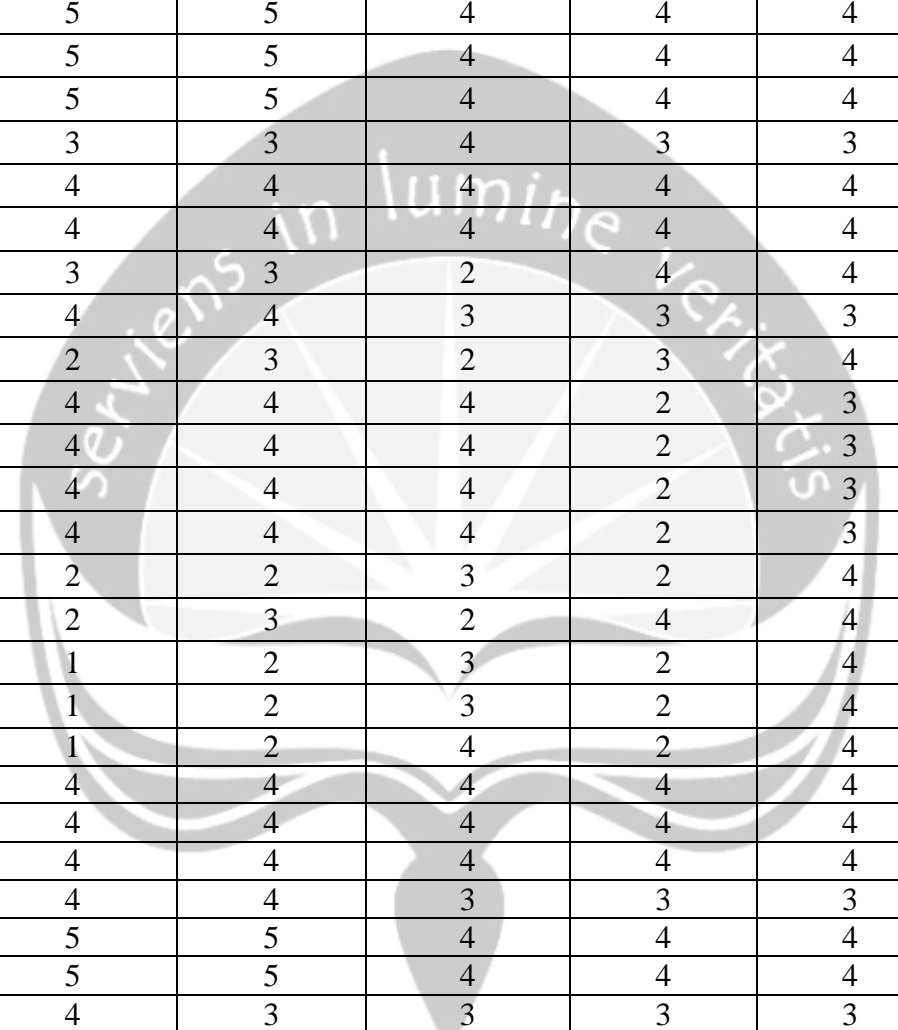
77	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
80	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4
81	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
82	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
83	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3
86	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4
87	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
88	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
89	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
90	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
91	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
96	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
97	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	3	5
98	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4

2. Kepuasan Kerja Ekstrinsik

NO	KKE5	KKE6	KKE12	KKE13	KKE14	KKE19
1	2	3	3	3	4	3
2	3	4	2	2	3	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	2	3	3	4
5	4	3	3	4	4	3
6	2	2	3	3	4	3
7	4	3	3	2	4	3
8	4	4	4	3	5	4
9	4	4	4	3	4	3
10	5	5	4	4	4	4
11	4	4	3	3	4	3
12	5	5	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	4
14	1	1	2	1	2	1
15	4	4	4	2	4	4
16	4	4	4	2	4	4
17	4	4	4	3	4	3
18	3	3	4	3	4	3
19	4	4	4	3	4	4
20	5	5	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	2	3
23	4	4	3	3	4	3



24	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4
27	3	3	4	2	3	3
28	4	5	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5
32	4	5	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	5
35	4	5	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4
37	4	5	4	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4
39	4	5	4	4	4	4
40	4	5	4	4	4	4
41	4	4	4	3	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	4	4	5	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	4	4	3
48	4	4	3	2	4	4



49	5	5	4	4	4	5
50	5	5	4	4	4	3
51	5	5	4	4	4	3
52	3	3	4	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4
55	3	3	2	4	4	5
56	4	4	3	3	3	3
57	2	3	2	3	4	3
58	4	4	4	2	3	3
59	4	4	4	2	3	3
60	4	4	4	2	3	3
61	4	4	4	2	3	3
62	2	2	3	2	4	3
63	2	3	2	4	4	3
64	1	2	3	2	4	3
65	1	2	3	2	4	3
66	1	2	4	2	4	3
67	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	3	3	3	3
71	5	5	4	4	4	3
72	5	5	4	4	4	4
73	4	3	3	3	3	4

74	3	3	3	3	4	3
75	3	4	3	2	4	1
76	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	3	4	4
79	4	4	4	3	4	3
80	4	5	3	3	3	4
81	3	3	4	4	3	3
82	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4
85	1	2	1	2	3	3
86	3	3	4	4	3	3
87	4	3	4	2	4	3
88	4	4	4	3	3	3
89	4	3	3	2	4	3
90	4	4	3	3	3	3
91	4	4	3	3	3	3
92	4	4	3	3	3	3
93	4	4	3	3	3	3
94	4	4	3	3	3	3
95	3	4	3	3	3	3
96	3	3	3	3	4	4
97	4	5	4	4	4	4
98	4	3	3	3	4	4

3. Keterlibatan Kerja

NO	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4
3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	3	1	3	4	2	4	4	3	4	3	3
5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4
6	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4
7	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	2	4	3
8	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4
9	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3
11	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
12	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
13	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4
14	1	1	1	4	2	4	4	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1
15	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4
16	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	2	5

23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3
24	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
25	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
27	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4
28	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
30	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
33	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
34	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
35	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
37	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
40	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
41	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3
42	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
43	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	4
44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4
47	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4
49	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4

50	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
51	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4
58	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4
59	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4
60	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4
61	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4
62	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4
63	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4
64	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4
65	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	5	5
66	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3
67	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
68	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
71	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2
74	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

75	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4
76	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
79	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3
80	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3
81	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4
82	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
85	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
87	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3
88	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
89	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	2	3	4	3	3	3	4
97	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
98	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4



1. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Intrinsik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKI1	98	1	5	3.59	.872
KKI2	98	1	5	2.93	.900
KKI3	98	1	5	3.24	.942
KKI4	98	1	5	3.52	.735
KKI7	98	1	5	3.76	.593
KKI8	98	1	5	3.84	.796
KKI9	98	2	5	4.20	.746
KKI10	98	3	5	3.96	.474
KKI11	98	3	5	3.96	.474
KKI15	98	1	5	3.58	.625
KKI16	98	2	5	3.54	.629
KKI20	98	2	5	3.93	.662
Total	98	37	55	44.05	3.642
Valid N (listwise)	98				

2. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Ekstrinsik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKE5	98	1	5	3.73	.903
KKE6	98	1	5	3.88	.877
KKE12	98	1	5	3.59	.671
KKE13	98	1	4	3.29	.799
KKE14	98	2	5	3.73	.509
KKE19	98	1	5	3.53	.677
Total	98	8	27	21.76	3.297
Valid N (listwise)	98				

3. Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	98	1	5	3.96	.798
KK2	98	1	5	3.93	.815
KK3	98	1	5	3.83	.610
KK4	98	2	5	3.97	.766
KK5	98	2	5	3.68	.619
KK6	98	2	5	3.24	.761
KK7	98	2	5	3.76	.538
KK8	98	1	5	3.52	.630
KK9	98	1	5	3.66	.608
KK10	98	2	5	3.91	.558
KK11	98	2	5	3.15	.817
KK12	98	1	5	3.33	.847
KK13	98	2	5	3.83	.746
KK14	98	1	5	3.58	.896
KK15	98	1	5	3.69	.680
KK16	98	1	5	3.48	.735
KK17	98	1	5	3.73	.618
Total	98	37	76	62.26	8.013
Valid N (listwise)	98				



KKI9	Pearson Correlation	.336**	-.040	.134	.274**	.114	.248*	1	.461**	.607**	-.125	-.040	.552**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.699	.190	.006	.263	.014		.000	.000	.221	.696	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KKI10	Pearson Correlation	.209*	.210*	.092	.327**	.111	.064	.461**	1	.588**	.011	.282**	.220*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.039	.038	.369	.001	.278	.531	.000		.000	.912	.005	.029	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KKI11	Pearson Correlation	.159	.210*	.230*	.268**	.111	.037	.607**	.588**	1	.011	.075	.385**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.118	.038	.023	.008	.278	.719	.000	.000		.912	.464	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KKI15	Pearson Correlation	-.090	.148	.158	-.217*	.333**	.048	-.125	.011	.011	1	.477**	.176	.340**
	Sig. (2-tailed)	.380	.146	.119	.032	.001	.640	.221	.912	.912		.000	.082	.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KKI16	Pearson Correlation	-.082	.306**	.296**	.032	-.056	-.151	-.040	.282**	.075	.477**	1	-.080	.375**
	Sig. (2-tailed)	.421	.002	.003	.757	.585	.137	.696	.005	.464	.000		.436	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KKI20	Pearson Correlation	.092	-.216*	-.220*	.204*	.428**	.487**	.552**	.220*	.385**	.176	-.080	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.368	.032	.030	.044	.000	.000	.000	.029	.000	.082	.436		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.253*	.379**	.414**	.379**	.397**	.380**	.649**	.616**	.646**	.340**	.375**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKI1	39.98	25.732	.794	.872
KKI2	40.01	25.948	.745	.875
KKI3	40.11	29.132	.501	.888
KKI4	39.97	26.875	.672	.879
KKI7	40.26	28.213	.639	.882
KKI8	40.69	27.905	.537	.887
KKI9	40.18	29.574	.501	.889
KKI10	40.42	28.555	.572	.885
KKI11	40.28	28.140	.665	.881
KKI15	40.03	29.535	.487	.889
KKI16	40.79	27.448	.547	.887
KKI20	40.61	26.920	.588	.885

2. Kepuasan Kerja Ekstrinsik

Correlations

		KKE5	KKE6	KKE12	KKE13	KKE14	KKE19	TOTAL
KKE5	Pearson Correlation	1	.779**	.517**	.477**	.137	.418**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.179	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
KKE6	Pearson Correlation	.779**	1	.528**	.551**	.250	.424**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.013	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
KKE12	Pearson Correlation	.517**	.528**	1	.412**	.314	.323	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
KKE13	Pearson Correlation	.477**	.551**	.412**	1	.366**	.574**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
KKE14	Pearson Correlation	.137	.250	.314	.366**	1	.443**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.179	.013	.002	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
KKE19	Pearson Correlation	.418**	.424**	.323	.574**	.443**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.809**	.846**	.700**	.778**	.502**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KKE5	18.02	6.866	.673	.781
KKE6	17.88	6.748	.736	.764
KKE12	18.16	8.220	.571	.803
KKE13	18.47	7.406	.648	.786
KKE14	18.02	9.443	.373	.836
KKE19	18.22	8.176	.577	.802

[illegible]

[illegible]

KK14	Pearson Correlation	.610**	.580**	.338**	.447**	.409**	.394**	.106	.372**	.344**	.046	.356**	.386**	.584**	1	.431**	.449**	.412**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.299	.000	.001	.652	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KK15	Pearson Correlation	.604**	.611**	.418**	.437**	.306**	.146	.159	.521**	.471**	.279**	.252*	.372**	.260**	.431**	1	.524**	.565**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.150	.117	.000	.000	.005	.012	.000	.010	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KK16	Pearson Correlation	.420**	.402**	.394**	.411**	.223*	.175	.169	.457**	.365**	.184	.271**	.193	.472**	.449**	.524**	1	.600**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.085	.095	.000	.000	.070	.007	.057	.000	.000	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
KK17	Pearson Correlation	.562**	.473**	.615**	.483**	.532**	.118	.391**	.544**	.692**	.437**	.265**	.344**	.413**	.412**	.565**	.600**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.249	.000	.000	.000	.000	.008	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.852**	.815**	.589**	.754**	.663**	.563**	.504**	.660**	.720**	.510**	.600**	.644**	.678**	.676**	.654**	.598**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	58.30	53.942	.821	.907
KK2	58.33	54.222	.777	.908
KK3	58.43	58.825	.536	.915
KK4	58.29	55.546	.708	.910
KK5	58.57	58.021	.616	.913
KK6	59.01	57.928	.493	.917
KK7	58.50	60.149	.452	.917
KK8	58.73	57.950	.612	.913
KK9	58.59	57.564	.680	.912
KK10	58.35	59.961	.456	.917
KK11	59.10	57.020	.529	.916
KK12	58.93	56.191	.575	.915
KK13	58.43	56.660	.623	.913
KK14	58.67	55.315	.607	.914
KK15	58.56	57.548	.601	.914
KK16	58.78	57.702	.534	.915
KK17	58.52	57.366	.690	.912



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Intrinsik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	5.571

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Intrinsik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3280.644	2	1640.322	52.860	.000 ^b
	Residual	2947.979	95	31.031		
	Total	6228.622	97			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Intrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.664	6.968		.382	.703
	Kepuasan Kerja Intrinsik	.705	.168	.320	4.191	.000
	Kepuasan Kerja Ekstrinsik	1.312	.186	.540	7.060	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja